

Directorio de las Oficinas De Los Distritos

Atlantic City	1333 Atlantic Ave., 3 rd Fl. Atlantic City, NJ 08401 (Condados de Atlantic y Cape May)	(609) 441-3160	Toms River	954 Rt. 166 Toms River, NJ 08753-7331 (Condado de Ocean)	(732) 349-9592
Bridgeton	40 E. Broad St. Suite 203 Bridgeton, NJ 08302 (Condados de Cumberland y Salem)	(609) 453-3930	Trenton	Station Plaza 4 PO Box 958 Trenton, NJ 08625-0958 (Condado de Mercer)	(609) 292-2508
Burlington	851 Old York Rd. Burlington, NJ 08016 (Condado de Burlington)	(609) 386-3256			
Camden	1 Port Center, 3 rd Fl. 2 Riverside Dr. Camden, NJ 08102 (Condados de Camden y Gloucester)				
Elizabeth	210 Commerce Place Elizabeth, NJ 07201-2398 (Condado de Union)	(908) 820-3062			
Freehold	1 E. Main St. Hall of Records Annex Freehold, NJ 07728 (Condado de Monmouth)	(732) 462-9321			
Hackensack	60 State St. Hackensack, NJ 07601-5427 (Condado de Bergen)	(201) 996-8930			
Jersey City	438 Summit Ave., 3 rd Fl. Jersey City, NJ 07306-0603 (Condado de Hudson)	(201) 217-7205			
Lebanon	Hunterdon Hills Plaza 1390 Rt. 22 W Lebanon, NJ 08833 (Condados de Hunterdon, baja parte de Warren y Somerset)	(908) 236-8026			
Mt. Arlington	100 Valley Rd., Ste. 100 Mt. Arlington, NJ 07856 (Condados de Morris, Sussex y alta parte de Warren)	(973) 770-4480			
Newark	124 Halsey St. Newark NJ 07101-0226 (Condado de Essex)	(973) 648-2663			
New Brunswick	506 Jersey Ave. New Brunswick, NJ 08901-3502 (Condado de Middlesex)	(732) 937-6333			
Paterson	100 Hamilton Plaza 8 th Fl., Clark St. Paterson, NJ 07505-2109 (Condado de Passaic)	(973) 977-4526			

Encuentrenos en el internet en la siguiente direccion:
www.nj.gov/labor/wcindex.html

Si necesita este documento en escritura braille o letras grandes, llame al (609) 292-2515. Los que usan TTY pueden llamar a esta oficina mediante "NJ Relay" al 7-1-1.

Este folleto se publica para ofrecer información a grandes rasgos solamente y no tiene la categoría de ley o regulación. Para una más exacta lectura de la ley vea: New Jersey Workers' Compensation Act (NJSA 34: 15-1 et seq.) o consulte a su abogado.

Beneficios por Incapacidad Total Temporanea y Permanente

Tarifa vigente en la fecha en que el accident ocurrió. En caso de una enfermedad relacionada con el ejercicio de un oficio o profesión, cuando el trabajador se expuso a los agentes nocivos o cuando mostró síntomas de la condición.

Fecha Efectiva		Temporanea y Permanente Total	Parcial
01/01/98	70% del jornal hasta un	máximo de \$516 mínimo de \$138	\$516 \$ 35
01/01/99	70% del jornal hasta un	máximo de \$539 mínimo de \$144	\$539 \$ 35
01/01/00	70% del jornal hasta un	máximo de \$568 mínimo de \$151	\$568 \$ 35
01/01/01	70% del jornal hasta un	máximo de \$591 mínimo de \$158	\$591 \$ 35
01/01/02	70% del jornal hasta un	máximo de \$629 mínimo de \$168	\$629 \$ 35
01/01/03	70% del jornal hasta un	máximo de \$638 mínimo de \$170	\$638 \$ 35

WC(G)-338S (R 10-02)

STATE OF NEW JERSEY
DEPARTMENT OF LABOR
DIVISION OF WORKERS' COMPENSATION
PO BOX 381
TRENTON, NEW JERSEY 08625-0381

NJDOL

División de Compensación al Trabajador

Guía interpretativa para el trabajador a la Ley de Compensación al Trabajador en Nueva Jersey

James E. McGreevey, Gobernador
Albert G. Kroll, Comisionado
Peter J. Calderone, Director y Juez Presidente



Trabajando Juntos Para que Nueva Jersey Trabaje

¿Qué es compensación al trabajador?

Compensación al trabajador es un sistema creado por el cuerpo legislativo del Estado de Nueva Jersey que provee beneficios a los trabajadores que sufren una lesión en su trabajo o que contraen una enfermedad relacionada con el ejercicio de su oficio o profesión. Los beneficios incluyen atención médica, pagos por incapacidad temporánea, y compensación por incapacidad permanente. En caso de muerte del trabajador, los beneficios son pagaderos a la familia del trabajador. Los beneficios pueden ser ofrecidos voluntariamente o puede que sea necesario solicitar a la corte de compensación que adjudique el caso.

¿A quién protege?

Virtualmente a todo trabajador que recibe remuneración por su servicio, sin consideración al número de empleados que el patrón emplee. De acuerdo con la Ley de Nueva Jersey los trabajadores agrícolas y de servicio doméstico están cubiertos.

Los trabajadores que se consideran contratistas independientes y no empleados, no están protegidos por esta ley.

Los marineros, trabajadores portuarios, trabajadores de la industria ferroviaria y empleados del gobierno federal están cubiertos por la ley de compensación federal.

¿Qué debe hacer un trabajador si sufre una lesión?

El trabajador debe notificarle el accidente al patrón lo antes posible pero no después de 90 días de haber ocurrido el accidente. El aviso se le puede dar al capataz, al supervisor, a la oficina de personal o a cualquier otra persona con autoridad en el lugar de empleo. No se requiere que el aviso sea por escrito. El trabajador debe también pedir que se le provea tratamiento médico.

¿Quién paga los beneficios?

Los beneficios los paga el patrón o la compañía de seguros que asegura al patrón.

¿Y si el patrón rehúsa proveer servicios médicos y/o beneficios por incapacidad interina?

El trabajador lesionado debe procurar los servicios de un abogado que radique una demanda formal, así como también una moción con la División de

Compensación al Trabajador para obtener beneficios de asistencia médica y pagos por incapacidad temporánea. La ley prohíbe a los abogados que cobren al trabajador honorarios por adelantado por sus servicios profesionales. Los honorarios del abogado los determina la corte y solamente si se le confieren beneficios al trabajador.

Importante: Existe un término legal de dos años para radicar una solicitud. Una demanda formal debe ser radicada no más tarde de un período de dos años de la lesión o de dos años del recibo del último pago de compensación. El tratamiento médico autorizado por el patrón se considera como pago de compensación. En casos de enfermedades relacionadas con el ejercicio de un oficio o profesión, como asbestosis, envenenamiento a causa de plomo o pérdida de la audición, la demanda debe radicarse no más tarde de dos años de la fecha en que el trabajador descubre que sufre de esa condición como resultado de su ocupación o empleo. El término legal para reclamar se aplica también a menores de edad.

Un trabajador que ha sufrido una lesión puede también radicar una demanda informal y traer su caso ante un Juez de Compensación. En la vista informal un representante del patrón o la compañía que asegura al patrón usualmente comparece. La recomendación del juez en una vista informal no compromete ni al trabajador ni al patrón. El radicar una demanda informal no protege al trabajador contra los efectos del término de dos años que la ley establece.

¿Puede un patrón tomar represalias contra un trabajador por radicar una demanda?

La Ley de Compensación al Trabajador prohíbe que el patrón despidiera o discrimine en cualquier forma a un trabajador, porque éste haya solicitado o intente solicitar beneficios de compensación o porque haya testificado o vaya a testificar en un caso de compensación.

¿Da la ley de compensación al trabajador consideración especial a menores de edad?

Sí. Si un menor de edad sufre una lesión o una enfermedad relacionada con el trabajo y su empleo esta prohibido por las leyes laborales de protección al menores de edad, los beneficios serán el doble de lo que ordinariamente se otorgan.

Beneficios Disponibles Mediante el Sistema de Compensación al Trabajador

Beneficios médicos

El patrón o la compañía de seguros del patrón debe proveer todo el tratamiento médico y hospitalización necesaria sin costo al trabajador.

El patrón tiene el derecho a seleccionar el médico que va a atender al empleado. Si el patrón rehúsa proveer el tratamiento médico necesario entonces el empleado puede escoger al doctor. En caso de emergencia, un trabajador lesionado puede obtener tratamiento médico sin autorización del patrón pero se debe informar al patrón lo antes posible todo lo concerniente al tratamiento que el empleado recibe.

Beneficios por incapacidad temporánea

La ley requiere que el empleado esté incapacitado por siete días consecutivos antes de ser elegible para recibir beneficios por incapacidad temporánea. Si ése es el caso, el empleado recibirá beneficios por incapacidad temporánea empezando desde el primer día que perdió de trabajar. La cantidad de beneficios es el 70% del jornal semanal en bruto que devengaba cuando sufrió la lesión hasta un máximo establecido anualmente por el Comisionado de Labor (Las tarifas máximas hasta el año 1998 están ilustradas al dorso).

Beneficios por incapacidad parcial-permanente

Las lesiones relacionadas con el empleo están divididas entre pérdidas catalogadas o no catalogadas. Una pérdida catalogada por ejemplo es aquella que se refiere a los brazos, las manos, los pies, los dedos de las manos, o los dedos de los pies, las piernas, los ojos, dientes naturales y pérdida de audición. Una pérdida no catalogada es aquella que se refiere a la espalda, el corazón, los pulmones, etc. Cuando una lesión resulta en una incapacidad parcial-permanente esta incapacidad se determina en un porcentaje. Los beneficios que se otorgan se basan en ese porcentaje.

Beneficios por incapacidad total-permanente

Cuando una lesión relacionada con el empleo resulta en una incapacidad total-permanente el trabajador lesionado tiene derecho a recibir 450 semanas en compensación que continuarán mientras la incapacidad total exista. Los pagos después de 450 semanas se reducen si el trabajador devenga un jornal. La cantidad de pagos semanales por incapacidad total-permanente es el 70% del jornal semanal en bruto que devengaba el trabajador cuando sufrió la lesión hasta un máximo establecido

anualmente por el Comisionado de Labor (Las tarifas máximas hasta el año 1998 están ilustradas al dorso). Se estima que el trabajador ha sufrido una incapacidad total-permanente cuando pierde dos extremidades o cuando sufre una lesión que afecte a una combinación de miembros del cuerpo como los ojos, brazos, manos, piernas, o pies. Sin embargo, otras lesiones o otras combinaciones de lesiones pueden resultar en incapacidad total-permanente si como consecuencia de éstas, el trabajador se convierte en una persona no empleable.

Beneficios por causa de muerte

Cuando un accidente relacionado con el trabajo o una enfermedad relacionada con el ejercicio de un oficio o profesión resulta en la muerte del trabajador los beneficios son pagaderos a los que dependen del trabajador. La ley define quiénes son dependientes del trabajador. La cantidad semanal que se paga se basa en el número de dependientes del trabajador, pero el total a pagar a todos los dependientes del trabajador no puede exceder el máximo establecido anualmente por el Comisionado de Labor (Las tarifas máximas hasta el año 1998 están ilustradas al dorso).

El cónyuge sobreviviente y los hijos naturales menores de 18 años de edad que vivían bajo el mismo techo del difunto al momento de la defunción se presumen irrefutablemente dependientes del difunto.

El cónyuge sobreviviente y los hijos naturales menores de 18 años de edad que no vivían bajo el mismo techo del difunto al momento de la defunción y todo otro que ALEGA SER DEPENDIENTE (padres, abuelos, nietos, hermanos, hermanas, etc.) debe PRESENTAR PRUEVA DE SU DEPENDENCIA DEL DIFUNTO.

Los hijos que se determinan dependientes, permanecen dependientes hasta cumplir las edad de 18 años, y si se dedican a estudiar, permanecen dependientes hasta cumplir la edad de 23 años. Si un hijo sufre de una incapacidad física o mental, puede ser elegible a otros beneficios.

Los gastos del funeral por una muerte relacionada con el trabajo son pagados por el patrón o por la compañía de seguros que asegura al patrón hasta un máximo de \$3,500. Los gastos funerales son pagaderos a quien los incurra, ya bien sea a una persona o al residuo de los bienes sucesorios del difunto.